

Revista de Información Laboral

2016

Número 5 (Mayo)

Negociación colectiva

Observatorio de convenios colectivos

1. La incidencia de los complementos salariales en la reducción del absentismo. Su recepción en la negociación colectiva (PATRICIA NIETO ROJAS)

Negociación colectiva

Observatorio de convenios colectivos

1 La incidencia de los complementos salariales en la reducción del absentismo. Su recepción en la negociación colectiva

PATRICIA NIETO ROJAS

Doctora en Derecho. Profesora Ayudante Derecho del Trabajo. Universidad Carlos III de Madrid

ISSN 0214-6045

Revista de Información Laboral 5

Sumario:

- I. Introducción: la incidencia económica del absentismo en las empresas españolas
- II. El impacto de la retribución en la gestión del absentismo
- III. Complementos que tratan de combatir el absentismo mediante la compensación de la presencia
 - 1. Las primas de puntualidad y asistencia
 - 2. Las primas económicas destinadas a la reducción del absentismo
- IV. Medidas disuasorias: fomento de una progresiva transición desde el salario por unidad de tiempo a la retribución por objetivos
 - 1. Incentivos ligados a la productividad
 - 2. Complementos vinculados al cumplimiento de objetivos
- V. Otros instrumentos de carácter económico para combatir el absentismo: El tratamiento negocial de las mejoras voluntarias
- VI. Algunas reflexiones finales



I. INTRODUCCIÓN: LA INCIDENCIA ECONÓMICA DEL ABSENTISMO EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

Aun asumiendo el coste para la empresa que suponen determinadas ausencias no se pueden considerar todas ellas -ni siquiera las subsidiadas a cargo del empresario- merecedoras de ser tipificadas de conductas absentistas, sino que para hablar de absentismo se requiere acreditar una voluntad de no presentarse al trabajo por parte del empleado¹.

Partiendo de esta premisa, el problema que tiene cualquier análisis que quiera abordar seriamente el fenómeno del absentismo es que estamos ante un concepto que puede ser analizado desde diversas perspectivas: económica, jurídica, psicológica, médica o administrativa, y lo más preocupante es que esta divergencia de enfoques ha provocado un estiramiento conceptual de la noción que dificulta clarificar si determinadas ausencias al trabajo, generalmente autorizadas legalmente, han de ser computadas. La carencia de una definición legal de absentismo no solo implica una enorme dificultad a la hora de establecer diagnósticos sino, especialmente, propuestas de solución adecuadas a este problema de gran calado económico².

Algunas instituciones han tratado de definir esta noción, y así el Observatorio Europeo de Condiciones de Trabajo [EWCO], en un informe publicado en el año 2010³, considera como tal «la ausencia del trabajo cuando estaba programado trabajar o se daba por hecho la presencia, con independencia de su duración, excluyendo las vacaciones y el resto de permisos previstos» mientras que en la Encuesta Trimestral de Costes Laborales se determina el índice de absentismo a partir del número de horas no trabajadas respecto a las horas pactadas, convencional o contractualmente⁴.

El absentismo laboral se presenta entonces como un fenómeno de difícil aprehensión no solo por su carácter poliédrico sino porque en su control inciden diversos factores: desde los relativos al ámbito sanitario (listas de espera, coordinación asistencia primaria/ especialistas), normativos (escasa seguridad jurídica en relación a los sistemas de vigilancia y control, relativa generalización de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social) y organizacionales (todavía muchas empresas españolas valoran o, al menos, retribuyen en función del binomio salario-unidad de tiempo sin tener en cuenta la aportación de cada trabajador a la organización lo que supone un aumento en los costes laborales sin tener asegurado un correlato en la productividad).

La escasa preocupación que ha mostrado el legislador laboral en esta materia, salvedad hecha de las medidas disciplinarias tendentes a la extinción contractual, fuerzan a que sea la negociación colectiva la que establezca tanto la definición del concepto de absentismo en función del concreto sector o empresa, así como los criterios que se utilizarán en la detección y control del absentismo injustificado. Conviene recordar que ya el [Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2007](#)⁵ recomendó la inclusión de cláusulas sobre absentismo a los efectos de identificar sus causas y consecuencias, así como de cuantificar su dimensión y su evolución y, desde este análisis contextual, sugería la determinación de criterios de reducción de las faltas injustificadas, de mecanismos de seguimiento y de información de los representantes de los trabajadores y de las propias medidas de control aunque optaba por desarrollar estas cuestiones en el ámbito sectorial, poniendo en evidencia la necesidad de adaptación posterior a las circunstancias propias de cada empresa. De forma sorprendente⁶ esta recomendación desapareció del articulado del [Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012](#), y solo su [disposición adicional única](#) reconoció la necesidad de negociar una serie de materias, incluyendo entre ellas al absentismo. Es posible que el contexto de la crisis económico-financiera, en el que se firmó este documento, y la frustrada ruptura del diálogo social fuesen dos de las razones que justificaron que el absentismo pasase a un segundo plano. Situación que se mantuvo en el [II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva](#) en el que ni siquiera se hacía mención a esta materia⁷.

Afortunadamente, este silencio ha sido enmendado en el vigente acuerdo⁸ en el que no solo se incorpora una referencia explícita sobre el absentismo, recordando que el «injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores» sino que

en él se emplaza a que su reducción sea «un objetivo compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores».

Es obvio que, para poder abordar tamaño empeño, la empresa debe tener un conocimiento riguroso de su absentismo: sus causas, las circunstancias que lo rodean, su coste, etc., y cualquier solución a este respecto requiere de un acertado diagnóstico, así como el desarrollo de metodologías sencillas y adecuadas a la realidad. Los convenios colectivos deberían entonces analizar las causas del absentismo injustificado y establecer criterios para reducirlo, definir mecanismos de seguimiento y evaluación con la representación de los trabajadores y, en su caso, medidas correctoras y de control.

Sin embargo, este propósito ha sido ciertamente rebajado por las patronales españolas más representativas. Y así, en los Criterios para la Negociación Colectiva aprobadas para los años 2014 y 2015 insisten en defender que el absentismo se configura como la causa fundamental de pérdidas en la productividad española y con este diagnóstico instan a «introducir en la negociación la facultad del empresario de comprobar la veracidad de las bajas» y recomiendan «evitar complementos de la prestación pública por incapacidad temporal por contingencias comunes o, en su caso, suprimirlos o tratar de reducirlos»⁹. Esta propuesta fue rápidamente contestada por los sindicatos mayoritarios, pues, aunque ambas centrales son conscientes de la importancia de la negociación colectiva en la definición del concepto de absentismo, y en el establecimiento de acuerdos para su prevención, consideran que medidas como las defendidas por las patronales suponen una extralimitación en la gestión del absentismo al desvincular su erradicación de una correcta política de prevención de riesgos laborales¹⁰.

Aunque de lo expuesto en el párrafo anterior pudiese parecer que nos encontramos ante una materia en la que no es posible llegar a acuerdos, lo cierto es que la negociación colectiva se configura como un instrumento idóneo para la concreción de las ausencias que serán tenidas en cuenta para el cálculo del absentismo y para definir el tratamiento que se dispensa a las mejoras voluntarias de la Seguridad Social, siendo muy habitual que los convenios traten de establecer una definición de absentismo, entendiendo como tal «el conjunto de bajas producidas por incapacidad temporal, causada por enfermedad común o accidente no laboral, y en relación al índice de absentismo, se define un sistema de cálculo, concretamente es el resultado de dividir el número de jornadas en que haya mediado incapacidad temporal entre las jornadas naturales del mismo período»¹¹.

En otros convenios se «reconoce el grave problema que supone (el absentismo), especialmente el debido a las ausencias injustificadas, coincidiendo en valorar su impacto como un incremento de los costes de personal y en consecuencia como causa directa de situaciones anormales en la actividad de la empresa que afectan a la seguridad y estabilidad de los puestos de trabajo al favorecer la falta de competitividad de la empresa por disminución de los niveles de eficiencia, cantidad y calidad»¹² mientras que en algún otro texto se señala, a este respecto, lo siguiente: «los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa, conscientes de la importancia de estas cuestiones en el resultado anual de la entidad, se comprometen a la consecución de una mejora progresiva y permanente de la competitividad¹³», condicionada, entre otros factores, a la reducción del absentismo.

Un reciente estudio¹⁴ sobre el tratamiento del absentismo en la negociación colectiva concluye recordando que es bastante usual que los convenios, sobre todo a nivel sectorial, aborden esta materia de forma genérica a los efectos de poner en evidencia los problemas que plantea el absentismo injustificado y, en algunos casos, aventurar su posible solución.

Se trata de dibujar el contexto y posteriormente buscar las medidas concretas que luchen contra el problema, destacando que «uno de los instrumentos fundamentales de control del absentismo, seguramente el más eficaz, pasa por condicionar el abono de ciertos complementos a la asistencia de los trabajadores, desde un punto de vista individual o colectivo, a sus puestos de trabajo. Con estas características, destaca la concesión de mejoras voluntarias de la prestación por incapacidad temporal y otros complementos salariales, de naturaleza diversa, que directa o indirectamente, también tienen el objeto de luchar contra el absentismo». Partiendo de este diagnóstico, compartido en el presente trabajo, abordaremos en qué medida la política salarial puede tener efectos positivos en la gestión y control del absentismo, dividiendo este análisis en dos apartados, uno primero que aborde los complementos salariales ligados a la gestión de esta problemática y que bien retribuyen la presencia (pluses de asistencia, puntualidad, etc.) o bien se devengan por el efectivo cumplimiento de objetivos predeterminados, y un segundo que analice el tratamiento negocial más habitual en relación a las mejoras sociales y, en su caso, qué efectos producen en la gestión del absentismo.

II. EL IMPACTO DE LA RETRIBUCIÓN EN LA GESTIÓN DEL ABSENTISMO

El diseño de un sistema de incentivos económicos variables que pueda incidir directamente o indirectamente en la reducción del absentismo se configura como una de las herramientas básicas para su gestión, cuya efectividad aumentará si la empresa es capaz de consensuar con la representación legal esta nueva política salarial.

La hipótesis que sustenta el presente trabajo es la de considerar que la retribución puede tener un efecto positivo en la reducción del absentismo injustificado en tanto que el aumento de la penalización económica (básicamente por la no percepción de determinados complementos salariales) reduciría, con carácter general, el número de días de ausencia, pues parece obvio que la dirección de la empresa no va a permanecer pasiva ante el coste económico que supone el absentismo y tratará de reducirlo bien acudiendo a mecanismos de control, con especial incidencia en todos los aspectos relacionados con el absentismo vinculado a las situaciones de incapacidad temporal, bien estableciendo medidas disuasorias a la inasistencia al trabajo, en la generalidad de las ocasiones mediante la inclusión de determinados incentivos que tratarán de retribuir la presencia en el centro de trabajo, o bien retribuyendo el cumplimiento de determinados objetivos o la obtención de unos determinados resultados empresariales¹⁵.

En lo que hace a los primeros, lo cierto es que la negociación colectiva todavía hoy contempla, de manera generalizada, complementos salariales vinculados al tiempo de presencia: plus de asistencia -complemento por cantidad y calidad de trabajo que los empleados reciben por su presencia en el trabajo-; puntualidad -complemento por cantidad y calidad de trabajo que es abonado a los empleados para estimular su presencia puntual al mismo-, que si bien no suponen una parte significativa de la retribución total implican un modelo salarial que compensa el cumplimiento del deber básico de la relación laboral, concretamente el que se deriva de la exigencia de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia (art. 5.1 a) ET).

Estos pluses se crean para retribuir la observancia del horario de trabajo, compensado específicamente la reducción de faltas de puntualidad y/o asistencia si bien no es tan sencillo afirmar que su inclusión suponga una reducción directa de las tasas de absentismo, debiendo fundamentar esta afirmación en dos razones: de un lado, porque la escasa cuantía de este tipo de complementos no supone un incentivo fuerte para corregir estos comportamientos¹⁶. De otro, porque dependiendo de cómo hayan sido diseñados podrán tener efectos incentivadores en la productividad o simplemente quedar vinculados a la presencia en el puesto de trabajo, aunque desconectados de la eficiencia de este tiempo¹⁷.

III. COMPLEMENTOS QUE TRATAN DE COMBATIR EL ABSENTISMO MEDIANTE LA COMPENSACIÓN DE LA PRESENCIA

La inasistencia al trabajo o la impuntualidad, aparte de las consecuencias sancionadoras que puedan llevar aparejadas, debiesen implicar una pérdida de salario en tanto que «el derecho a la retribución está subordinado a la prestación efectiva del trabajo, y si este no realizó sin causa que lo justifique, es obvio que no debe ser remunerado¹⁸».

1. LAS PRIMAS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

La recepción de la negociación colectiva a este tipo de complementos es notable, y en ellos subyace una presunción: una mayor asistencia al puesto de trabajo se traduce en un mayor rendimiento individual¹⁹.

Si tomamos como referencia la Encuesta de Coyuntura Laboral observamos que casi una cuarta parte de los convenios en ella tabulados contemplaban incentivos que retribuían la asistencia en el puesto de trabajo si bien en su diseño podíamos encontrar tres modalidades de cláusulas en función de si condicionaban el devengo de este plus a algún parámetro objetivo (v. gr. índice de absentismo), si se devengaban de manera incondicionada con la mera asistencia puntual al puesto de trabajo o si se vinculaban a un determinado nivel de rendimiento.

Esta encuesta dejó de publicarse a finales de 2012, y ahora la principal fuente de información la proporciona la Estadística de Convenios Colectivos. Pues bien, del total de convenios firmados y registrados hasta junio de 2015, solo en 69 convenios de ámbito superior a la empresa se incorporaba algún tipo de complemento salarial relacionado con el absentismo, siendo más prevalente su inclusión en convenios de empresa pero sin distinguir si el mismo retribuía la mera asistencia o puntualidad o, por el contrario, se vinculaba a una efectiva reducción del absentismo no justificado, siendo, a nuestro juicio, más pertinente que se traten de incluir este tipo de prácticas.

En línea de principios, la ausencia al trabajo debiera provocar la pérdida de complementos salariales que compensan la presencia efectiva del trabajador en su puesto de trabajo, y aunque la práctica más habitual es esta, máxime cuando el devengo del plus se ha diseñado como una compensación diaria e incluso si se diseña como un complemento mensual²⁰, todavía algún texto garantiza su devengo en situaciones de inactividad²¹.

En los casos en los que la compensación se establece como un plus de devengo semanal o mensual, la percepción del mismo suele vincularse o bien al nivel de absentismo individual²², de modo que se pierde el derecho al devengo si se ha superado un determinado umbral, bien al nivel de absentismo colectivo, esto es, solo si la tasa global en la empresa no supera un determinado umbral se tiene derecho a su devengo aunque el trabajador individualmente considerado haya superado ese índice si se ha ausentado justificadamente del trabajo. Uno de los ejemplos más acabados de esta práctica lo encontramos en el CC de la empresa Nestlé²³ que, con el objetivo de fomentar la disminución del absentismo por los conceptos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias retribuidas, permisos sin retribuir, retrasos y ausencias no justificadas, ha incorporado determinados incentivos en función del índice de absentismo, de modo que una reducción global del mismo tiene como consecuencia el incremento retributivo de la totalidad de los trabajadores, con independencia de que en ese concreto mes se hayan ausentado o no del puesto de trabajo.

En otras empresas, es el propio convenio el que disciplina cuáles son las faltas computables para el devengo, de modo que no computarán como días de asistencia al trabajo para el percibo del complemento todas aquellas situaciones de suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto (enfermedad común, vacaciones, excedencias, suspensión de empleo y sueldo), salvo en los casos de incapacidad temporal derivados de enfermedad profesional o accidente de trabajo. Y finalmente en otro de los textos analizados se prevé que una parte de este complemento quede «vinculada al porcentaje de absentismo que cada trabajador tenga, a título individual, en el período de devengo de dicho complemento, es decir, entre los meses de septiembre del año anterior y agosto del año en que se abona, siempre y cuando dicho porcentaje individual de absentismo no supere el 6 por 100 en el citado período calculado conforme a los criterios de valoración del índice general de absentismo en la empresa»²⁴.

Mucho menos frecuente es que las partes acuerden derivar las cuantías relativas al plus de asistencia que no hayan sido satisfechas a un fondo social²⁵ ni tampoco es muy habitual que del montante percibido anualmente por este concepto un 50 % del incremento resultante se traslade al salario base²⁶, quedando consolidado tras dicha fecha.

2. LAS PRIMAS ECONÓMICAS DESTINADAS A LA REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO

Los complementos económicos destinados a premiar la reducción del absentismo son incorporados de manera frecuente en la negociación colectiva como evidencian los dos siguientes cuadros: el primero de ellos referente a los convenios de ámbito superior a empresa, registrados hasta junio de 2015, el segundo, centrado en los convenios de empresa, registrados también hasta dicha fecha.

CONVENIOS FIRMADOS Y SUS TRABAJADORES CON INFORMACIÓN SOBRE CLÁUSULAS CUALITATIVAS.					
TIPOS DE CLÁUSULAS	CONVENIOS		TRABAJADORES		
	Valores absolutos	En porcentaje (1)	Valores absolutos	En porcentaje (1)	
TOTAL	329	100,00	1.932.310	100,00	
RETRIBUCIÓN SALARIAL					
Medidas relacionadas con el absentismo	69	20,97	529.593	27,41	

CCT-I.3.1		REGISTRADOS HASTA JUNIO DE 2015			
CONVENIOS FIRMADOS Y SUS TRABAJADORES CON INFORMACIÓN SOBRE CLÁUSULAS CUALITATIVAS. TOTAL					
TIPOS DE CLÁUSULAS		CONVENIOS		TRABAJADORES	
		Valores absolutos	En porcentaje (1)	Valores absolutos	En porcentaje (1)
T O T A L		1.789	100,00	2.175.698	100,00
RETRIBUCIÓN SALARIAL					
Medidas relacionadas con el absentismo		486	27,17	630.811	28,99

En relación a la tipología de cláusulas, lo más habitual es que estos pluses se otorguen de manera discrecional, dos o tres veces al año, si bien su cuantía se vincula al nivel de asistencia de la totalidad de la plantilla²⁷⁾ o que vinculen el devengo de una tercera y/o cuarta paga extraordinaria (exclusivamente en la cuantía del salario base) al nivel de absentismo, esto es, siempre que el trabajador haya cumplido los siguientes objetivos: presencia efectiva en su puesto de trabajo durante el semestre natural del 96 % de su jornada referida al periodo objeto de valoración. A estos efectos no computarán negativamente permisos retribuidos, horas sindicales, permisos de maternidad, adopción o acogimiento o baja de riesgo por embarazo, ni hasta 30 días naturales durante el año natural de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional en uno o varios procesos²⁸⁾. En otras empresas, el abono de estos pluses se hace depender del número de faltas en cómputo anual, de modo que los trabajadores tendrán derecho a ciertos complementos anti-absentismo que devengarán exclusivamente quienes no hayan estado de baja por enfermedad común o accidente durante todo el año. Estos trabajadores percibirán un complemento anual, de naturaleza salarial, cuya cuantía será el importe resultante por aplicación del incremento pactado para cada uno de los años. La cantidad citada la abonará la empresa en la primera quincena del primer mes del año. Al personal que ingrese en el transcurso del año se le abonará dicha cantidad en proporción al tiempo trabajado. Asimismo, el trabajador percibirá un importe anual, de naturaleza salarial, si no falta al trabajo ningún día injustificadamente, salvo por enfermedad común o accidente²⁹⁾.

Y solo en un convenio se ha pactado que en los casos en que la persona ausente no sea sustituida, el importe del plus de asistencia dejado de abonar se integrará en una bolsa y al final de año se abonará a partes iguales entre el personal fijo que perciba este concepto y que no haya faltado más de 15 días laborales durante el año³⁰⁾.

IV. MEDIDAS DISUASORIAS: FOMENTO DE UNA PROGRESIVA TRANSICIÓN DESDE EL SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO A LA RETRIBUCIÓN POR OBJETIVOS

Ya hemos referido que una de las variables que con mayor incidencia afecta a la reducción del absentismo es la progresiva transición desde un salario exclusivamente determinado por unidad de tiempo hasta una retribución que tenga en cuenta el cumplimiento de objetivos, ya sean estos individuales o grupales, siendo igualmente conscientes que para garantizar el éxito de esta transición es imprescindible que se establezca de la manera más precisa la naturaleza de estos complementos (denominación, causa, motivación, aplicación, cuantía...) al tiempo que se asegure que su devengo se vincula al cumplimiento de objetivos concretos, evaluables y conocidos por los trabajadores con la suficiente antelación.

Este tránsito está siendo vigorosamente alentado desde instancias comunitarias. Ya en el año 2011 los jefes de Estado y de Gobierno de la zona euro acordaron un «Pacto por el Euro» en el que expresamente se señalaba que todos los Estados habrán de evaluar su política salarial sobre la base de la evolución de la productividad y las necesidades de ajuste de la competitividad³¹⁾, siendo aquella propuesta rápidamente contestada desde instancias sindicales al considerar que era (y es) necesario hacer un debate de más amplio espectro guiado por la búsqueda de «un modelo de negociación salarial que tenga en cuenta a realidad competitiva de las empresas con la productividad aparente del trabajo como viga central del modelo»³²⁾ al tiempo que destacan las dificultades que tendría, al menos en el mercado de trabajo español, un modelo retributivo vinculado exclusivamente a la productividad, y ello en base a dos razones: en primer lugar, porque la propia definición de la productividad no es pacífica³³⁾ y, en segundo lugar, por la enorme dificultad de medirla, en especial en los convenios que no son de empresa. A pesar de estas objeciones, compartidas en el presente trabajo, convendremos en que sí que existen experiencias altamente satisfactorias en empresas que están vinculando salarios y productividad y en las que uno de los elementos tenidos en cuenta es la reducción progresiva del absentismo injustificado.

1. INCENTIVOS LIGADOS A LA PRODUCTIVIDAD

Aunque el establecimiento de políticas salariales basada en la productividad todavía es una práctica poco significativa en las empresas españolas, conviene, al tiempo, reseñar que en la Encuesta de Calidad de Vida y Trabajo³⁴⁾, más del 22,4 % de los encuestados contestaban que recibían algún tipo de participación en los beneficios; porcentaje que se incrementaba hasta el 60 % entre quienes ostentaban algún puesto directivo. Abunda en esta conclusión la estadística de convenios colectivos elaborada a partir de los datos proporcionados por los propios negociadores, pues en ella se señala que más del 32,7 % de los convenios registrados en 2015 contemplaban algún tipo de incentivo salarial vinculado al trabajo realizado y en más del 15 % se había pactado algún plus relacionado con la situación y resultados de la empresa.

CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO					CCT-3a.				
					Convenios firmados y sus trabajadores por información sobre cláusulas				

Convenios firmados y sus trabajadores por información sobre cláusulas cualitativas. Total convenios.

	CONVENIOS				TRABAJADORES			
	Valores absolutos		En porcentaje		Valores absolutos		En porcentaje	
			(1)				(1)	
	2013	2014 (*)	2013	2014 (*)	2013	2014 (*)	2013	2014 (*)
COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES SOCIALES	2.003	1.404	80,09	76,48	4.588.017	1.556.312	87,43	71,53
Complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social	1.760	1.237	70,37	69,14	3.757.846	1.367.935	71,61	62,87
Complemento a la enfermedad común	1.913	1.326	76,49	74,12	4.466.627	1.529.671	85,50	70,32
Complemento al accidente de trabajo y enfermedad profesional	510	423	20,39	23,54	1.340.992	262.907	25,56	13,00
Otras								

Y aunque ciertamente el tratamiento de la negociación colectiva a las mejoras voluntarias es bastante casuístico en función de la patología que se complemente, así como de la situación global de la empresa o sector, se ha destacado «el trato claramente privilegiado que reciben las contingencias profesionales con respecto a las comunes. Una especial protección que se traduce, en la práctica, en una cobertura de mayor intensidad bien porque se garantiza la percepción de un porcentaje mayor de la retribución del trabajador, bien porque se amplían los conceptos computables en el cálculo del complemento o bien porque se extiende la cobertura por un período de tiempo superior»⁴⁰. Desde esta perspectiva, es muy habitual que el convenio garantice el complemento de hasta el 100 % del salario en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional y, en el caso de contingencia común con hospitalización, desde que esta se produce hasta el alta hospitalaria, y solo hasta el 100 % del salario para las tres primeras bajas por contingencias comunes dentro del año natural; en la cuarta y sucesivas bajas por contingencias comunes el tratamiento será el siguiente: los 8 primeros días sin complemento. Del día 9 al día 15, la dirección complementará en su caso hasta el 75 % del salario. A partir del día 16 de baja la dirección complementará hasta el 100 % el salario⁴¹.

Sentado lo anterior, todavía en muchos convenios la percepción de esta mejora no se vincula a ningún indicador⁴², de modo que se establece de manera incondicionada el derecho del trabajador a percibir el 100 % de su salario ordinario desde el primer día de baja hasta el término de la incapacidad temporal, e incluso algún convenio extiende este derecho a los trabajadores que no hayan cubierto el período de carencia exigido en el [art. 130.c\) LGSS](#) -vigente [art. 172.a\) RD Leg 8/2015](#) de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social- pues también «percibirán el 100 % de su salario ordinario»⁴³.

Sin embargo, este devengo incondicionado está siendo modulado en algunos convenios⁴⁴ en los que la mejora voluntaria se vincula al nivel de absentismo global de la plantilla de modo que «la empresa satisfará el 100 % del salario percibido por el trabajador -o lo complementará en su caso, hasta alcanzar dicho 100 %- desde el primer día de situación de baja médica, derivada de enfermedad común y accidente no laboral siempre y cuando el nivel de absentismo de la empresa no supere el 3 %. En el supuesto de que dicho nivel de absentismo sea superado, o en el segundo y siguientes procesos de IT derivados de las mismas causas, la empresa satisfará el 80 % del salario percibido por el trabajador -o lo complementará en su caso, hasta alcanzar dicho 80 %- desde el primer día». La práctica negocial más reciente se caracteriza entonces por establecer un régimen de regulación de las mejoras en las que se tomará como referencia el absentismo global o el del propio trabajador afectado y, a tal efecto, se adoptan alguna de estas medidas:

1) La primera (y más drástica) consiste en negar el complemento a aquellos trabajadores que hayan superado un determinado nivel de inasistencia en la empresa⁴⁵. 2) La segunda consiste en limitar el número de bajas que serán complementadas a lo largo del año⁴⁶. 3) Y la tercera establece un tratamiento diferenciado a la incapacidad temporal derivada de ATEP, en cuyo caso, la empresa complementará el subsidio oficial con la cantidad necesaria para garantizar un ingreso equivalente al 100 % de su retribución desde el primer día⁴⁷. En los casos de IT por enfermedad común y accidente no laboral, la empresa abonará durante los 3 primeros días el 60 % de la base de cotización diaria del mes anterior. Asimismo, complementará la indemnización oficial, con la cantidad necesaria para garantizar un ingreso equivalente en función del índice de absentismo por enfermedad común que se haya contabilizado en la empresa durante el trimestre inmediatamente anterior al inicio de la IT.

Esta mayor severidad para el devengo de las mejoras no suele, sin embargo, extenderse a aquellas vinculadas a prestaciones relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar. Es más, podemos afirmar que la totalidad de convenios analizados durante la elaboración de este trabajo garantizan que la trabajadora, y/o en su caso el trabajador que disfrute del descanso, recibirá un complemento bruto diario que garantice, unido a la prestación que por este motivo perciba de la Seguridad Social, el 100 % de la retribución. Estos mismos complementos se percibirán en cuando la trabajadora pase a las situaciones de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia, contempladas en el [artículo 45.1.e\) del Estatuto de los Trabajadores](#)⁴⁸.

Con todo, el tratamiento dispensado por la negociación colectiva a las mejoras, especialmente en situaciones de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, plantea determinadas ineficacias, pues siendo obvio que debería potenciarse su inclusión, también lo es que debiera contemplarse un tratamiento diferenciado en función del origen común o profesional de la patología, no completar los primeros días de manera incondicionada e incluso limitar la duración del complemento (en el hipotético caso que no se establezca el cumplimiento de algún tipo de indicador -v. gr. que se condicione a la no superación de un determinado nivel de absentismo (individual o grupal)- o que se tome en consideración el número de baja de que se trate), habida cuenta que «la actuación sobre la prestación económica en situaciones de incapacidad temporal es una de las medidas más eficaces a la hora de reducir las tasas de absentismo derivadas de la incapacidad temporal»⁴⁹, formalmente justificado pero que encubre un ánimo fraudulento. Algunos convenios ya están acogiendo estas indicaciones y establecen detalladamente qué conceptos salariales se tendrán en cuenta para el devengo de la mejora⁵⁰ y lo que, en ningún caso, tiene justificación es que se adopten cláusulas convencionales que supongan que un trabajador obtendría una mayor retribución en situaciones de incapacidad temporal⁵¹.

Ahora bien, también conviene que la totalidad de los trabajadores sean informados de la finalidad de la medida, así como los objetivos perseguidos con esta política empresarial, así como permitir a los trabajadores la recuperación de los días no trabajados por los que serán penalizados económicamente (en tanto que en el convenio de aplicación no se contemple la mejora voluntaria en los tres primeros días de incapacidad temporal por contingencias comunes).

Será además especialmente útil que se vincule el devengo de esta mejora a una simultánea vigilancia del proceso de incapacidad temporal, de modo que se podría perder dicha mejora si el trabajador no entrega el parte de baja o de confirmación a la empresa⁵², no se presenta a la visita médica concertada para controlar el estado de la patología, etc. Ya algunos convenios disciplinan el protocolo de gestión de la incapacidad temporal con efectos en el devengo o no de las mejoras voluntarias pactadas⁵³, exigiendo, por ejemplo, la notificación de la situación de incapacidad temporal dentro de las 8 horas laborales siguientes a la no asistencia al trabajo mientras que en otros se condiciona el devengo de estas mejoras al resultado derivado del seguimiento general del absentismo por IT, previendo que «si el índice de absentismo por

IT es inferior al 2 % o no supera el promedio de los índices de los tres años inmediatamente anteriores, la compañía abonará mejoras voluntarias a la Seguridad Social. Si bien de estas mejoras quedarán excluidos los empleados cuyo absentismo, una vez superado el periodo de 180 días al que se refiere el apartado anterior, y no haber sido considerado el supuesto como de larga enfermedad, en base a lo establecido en el apartado anterior, exceda del 20 % de la jornada/hora a trabajar durante el periodo de un mes natural. En tal supuesto, dicho empleado quedará, mientras se mantenga en esa situación, excluido de los cómputos de absentismo»⁵⁴.

VI. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

Aunque el absentismo es una de las materias que ha sido objeto del proceso de diálogo social bipartito que sindicatos y patronales han llevado a cabo durante estos últimos meses, el análisis de la negociación colectiva confirma que todavía es demasiado habitual que el compromiso convencional de reducción del absentismo se quede en una mera declaración programática sin especificar ni su cuantía ni previsión alguna sobre los efectos derivados de no alcanzarlos⁵⁵.

A pesar de esta desalentadora conclusión, creemos que la negociación colectiva es uno de los ámbitos donde mejor pueden y deben instrumentarse medidas para intentar reducir el absentismo injustificado tanto contribuyendo a la labor de «concienciación de los efectos gravemente perjudiciales que se derivan del mismo, especialmente, en relación con la productividad de las empresas»⁵⁶ como diseñando una política retributiva que premie la consecución de objetivos previamente diseñados con la representación legal y que pueda tomar en cuenta, entre otros factores, el nivel de absentismo global. Uno de los factores que con mayor evidencia distorsiona el cumplimiento de este objetivo es el tratamiento negocial de las mejoras voluntarias, pues todavía es muy frecuente que las mismas sean diseñadas de modo que garanticen una tasa de reposición de hasta el 100 % de la retribución sin tener en cuenta otras variables (número de baja, nivel de absentismo general, origen de la contingencia). Este tratamiento supone un elemento disfuncional a los efectos de combatir un absentismo formalmente justificado como incapacidad temporal pero que enmascara un ánimo fraudulento y, en este sentido, las mejoras voluntarias que no incorporan ningún tipo de condicionante para su devengo operan como desincentivo al efecto de riesgo moral que se produce en esta situación⁵⁷, apartándose además del diseño legal que, como es de sobra conocido, desincentiva el citado efecto al establecer la exclusión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes los primeros días de baja.

Pero es que, además, de no adecuarse el tratamiento de estas mejoras voluntarias a estas premisas, es probable que las empresas insten a su inaplicación a través del procedimiento contenido en el [art. 82.3 ET](#), habida cuenta que una de las novedades de la [Ley 3/2012](#) fue la inclusión de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social en el listado material contenido en dicho precepto, de modo que, siempre que concurran causas que justifiquen tal decisión, las mismas podrán ser objeto de alteración e incluso de eliminación. Para minimizar este riesgo es imprescindible que los negociadores sean capaces de diseñar estos complementos de manera que sean garantistas con los trabajadores pero que, al tiempo, ofrezcan incentivos a los empresarios en el control y gestión del absentismo no justificado.

Los primeros datos nos permiten afirmar que han sido otras materias las que han centrado los acuerdos de inaplicación, pues solo 36 de las inaplicaciones, registradas en el año 2014 y que representan un 1.7 % del total, se han centrado en las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

CCT-III.2

INAPLICACIONES 2014

INAPLICACIONES DE CONVENIOS Y TRABAJADORES, POR CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS

CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS	INAPLICACIONES DE CONVENIOS	PORCENTAJE DE INAPLICACIONES	TRABAJADORES
TOTAL	2.073	100,0	66.203
Cuantía salarial	1.333	64,3	39.830
Cuantía salarial y sistema de remuneración	306	14,8	4.958
Sistema de remuneración	105	5,1	2.473
Cuantía salarial y jornada de trabajo	69	3,3	2.779
Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	36	1,7	981

NOTAS AL PIE DE PÁGINA

1

MARTÍNEZ, R.; JANE, P., «Ante la polisemia del término absentismo», *Gestión y Análisis de Políticas Públicas, nueva Época*, vol. 11, 2014, pág. 6.

2

IBARS ÁLVARO, J., «Absentismo laboral, un problema inaplazable», *Foment de Treball Nacional*, vol. 2126, 2009, pág. 33.

3

El informe completo «Absence from work» está disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0911039s/jn>.

4

Pueden consultarse abundantes referencias estadísticas a esta encuesta y a otras en el IV Informe Adecco sobre Absentismo:

<http://prevencion.fremap.es/Pginas%20NOTICIAS/Presentacion%20IV%20informe%20ADECCO%20sobre%20absentismo.aspx>.

5

BOE 24-2-2007.

6

El calificativo pertenece a BLÁZQUEZ AGUDO, E. M., «El control del absentismo a través de la negociación colectiva», en MERCADER UGUINA, J. R., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. (eds.) *Cláusulas de vanguardia y problemas prácticos de la negociación colectiva actual*, Thomson; Aranzadi, Navarra, 2015, pág. 373.

7

Respectivamente publicados en los BOE 22-2-2010 y 6-2-2012.

8

 [III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015. 2016 y 2017](#) (BOE 20-6-2015).

9

Circular para la Negociación Colectiva CEOE (febrero 2014) y Circular CEPYME para la negociación colectiva (julio 2015).

10

Análisis jurídico sindical de la Circular de la Negociación Colectiva, cuyo texto puede consultarse en el siguiente enlace:

www.ccoo.cat/ceres/documents/informes/butjur-2.pdf.

11

CC Empresa General Química (BO Álava 8-6-2012).

12

CC General Motors (BOP Zaragoza 7-6-2013). En algunas empresas, el índice de absentismo será el criterio determinante del devengo de mejoras voluntarias por incapacidad temporal. CC Praxair España, SL, Praxair Producción España, SLU, Praxair Soldadura, SLU y Praxair Euroholding (BOE 12-1-2015).

13

CC Mutua de Accidentes de Canarias, M. A.C. (BOP Canarias 6-11-2015); CC Cepsa Química (BOE 1-12-2012); CC Hibu Conect SAU (BOE 12-6-2013); CC Acciona Energía (BOE 21-10-2014); CC Telefónica Móviles España SAU (BOE 19-6-2013); CC BSH Electrodomésticos España SA (BOE 31-10-2013)

14

BLÁZQUEZ AGUDO, E. M., «El control del absentismo a través de la negociación colectiva», cit., pág. 387.

15


Con múltiples ejemplos convencionales, ROMERO BURILLO, A. M., «La retribución del trabajador como estrategia para la gestión del absentismo laboral», en ROMERO BURILLO, A. M., MORENO GENÉ, J. (eds.) *La gestión del absentismo laboral*, Tirant Lo Blanch, Valencia, págs. 131-141.

16


CC United Parcel Service España Ltd. y Cía., SRC (BOCM 18-12-2010), cuya prórroga fue publicada en el BOCM 12-7-2014, ha establecido un plus de asistencia como complemento de calidad y cantidad de trabajo a percibir por día efectivamente trabajado, igual para todas las categorías y jornadas de trabajo, cuya cuantía se fija en solo 1,27 euros/día.

17

18

 [STSI Madrid 18-3-1997](#) (AS 1997, 811) (R. 9 4628/1996).

19

 [SSTSI Cataluña 10-1-2001](#) (AS 2001, 32) (R. 9 206/2001),  [8-5-2007](#) (JUR 2007, 279582) (R. 9 9087/2006).

20

CC Valeo (BOCM 25-4-2011).

21

Algunos convenios expresamente prevén el devengo del plus de asistencia durante el mes de vacaciones. Art. 15 CC Tranvías A Coruña (BOP A Coruña 24-9-2012).

22

Así es regulado en el CC Crown Embalajes España (BOP Pontevedra 18-11-2010): «La primera falta de puntualidad no supondrá la pérdida del plus; la segunda dentro de la semana, supondrá la pérdida del plus del día; a partir de la tercera falta de puntualidad en la semana se perderá el plus de toda ella. Esta normativa solo podrá ser aplicada dos veces al mes». En el CC Letona (DOGC 1-4-2010), el plus de asistencia «será abonado en los 12 meses del año a las personas que no se ausenten más de 16 horas por salida médica al año haciendo uso del artículo 19.1. A partir de la 17 inclusive, no se percibirá el importe total correspondiente al mes en el que se produzca la ausencia».

23

BO Cantabria 13-7-2013. También en el CC Renault (BOE 18-4-2013) se vincula el devengo del complemento a que el índice promedio mensual de absentismo de los últimos doce meses de los centros de trabajo de la empresa en su conjunto, no supere un índice medio de absentismo a nivel complejo Renault España, S. A. del 3,45 por 100 para las prestaciones complementarias derivadas de enfermedad común o accidente no laboral y del 0,45 por 100 para las devenidas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. De superarse el índice que corresponda, decaerá el derecho a percibir el complemento en el mes de que se trate. La empresa informará a la representación de los trabajadores sobre la evolución mensual de dichos índices de absentismo.

24

CC EMT (BOCM 21-3-2015).

25

CC Grupo El Árbol (BOP León 21-3-2013).

26

CC Gullón (BOP Palencia 20-1-2014). En el anterior convenio era el 90 % el plus consolidable, véase CC Gullón (BOP Palencia 23-11-2009).

27

Experiencia impulsada en AB Servicios Selecta España. Vid. EGARSAT, *Guía práctica para la gestión del absentismo*, Barcelona: Egarsat, 2008, pág. 211.

28

Experiencia impulsada en Consorcio Sanitario del Maresme- Hospital de Mataró. Vid. EGARSAT, *Guía práctica para la gestión del absentismo*, Op. cit., pág. 213.

29

CC Euroлимп (BOP Sevilla 18-6-2010).

30

CC Nestlé España S. A. (BO Cantabria 13-7-2013).

31

Puede consultarse el documento en:

http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/es/ec/119812.pdf.

32

LAGO, M. Salarios, productividad y beneficios, Fundación 1.º de mayo, CCOO, 2011, pág. 4.

<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe33.pdf>.

33

Aunque el más aceptado define a la productividad como el total de producción dividida entre el factor productivo de que se trate (trabajo) en una determinada unidad de tiempo (horas trabajadas). $PD = P/T$, donde PD es productividad, P es producción y T es el factor productivo trabajo.

34

Encuesta anual que realiza el Ministerio de Empleo y Seguridad Social cuyo objetivo es facilitar un instrumento que permita investigar la calidad de vida que tiene el ocupado en su trabajo y obtener información estadística continuada sobre la situación socio-laboral de los trabajadores ocupados, así como de sus percepciones sobre sus condiciones y relaciones laborales.

35

CC Santa Bárbara Sistemas, S. A. (BOE 14-11-2014).

36

BOE 28-6-2011.

37

CC Danone (BOE 20-8-2015)

38

El art. 59 de dicho convenio (BOE 28-2-2013) parte del reconocimiento del «problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entendiendo que su reducción implica un aumento de la presencia del personal en el Centro de Trabajo, la Dirección y los Representantes de los Trabajadores coinciden en la necesidad de reducir el absentismo, como elemento que incidirá, entre otros, positivamente en una mejora de la productividad y la rentabilidad de la Compañía, contando para ello con la actuación del personal médico de Empresa adscrito al Servicio de Prevención y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de Seguridad y Salud, todo ello en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de las personas que trabajan. Homogeneizar los criterios sobre los parámetros causantes del absentismo, en todas las plantas y unidades de negocio. Una vez definido el objetivo global de absentismo, pasamos a definir los factores o causas que han de considerarse incluidos en el índice del mismo».

39

Instrumentalizada mediante una prima de producción, art. 29 CC Gamesa Reinosa (BOP Cantabria 7-2-2013).

40

ARAGÓN GÓMEZ, C., «Cláusulas de vanguardia en la negociación colectiva de empresa respecto a las mejoras voluntarias de la Seguridad Social», en MERCADER UGUINA, J. R., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. (eds.) *Cláusulas de vanguardia y problemas prácticos de la negociación colectiva actual*, Thomson; Aranzadi, Navarra, 2015, pág. 503.

41

CC Gullón (BOP Palencia 20-1-2014).

42

CC 3M España (BOE 30-7-2013) «Durante la situación de incapacidad temporal, la Compañía complementará a todos aquellos empleados que se encuentren en esta situación el 100 % de su salario mensual durante seis meses (incluido bono fijo en el caso de personal de ventas)»

43

CC Gedesma (BOCM 30-3-2006). Limitando este beneficio a la maternidad, art. 51 CC Orange Espagne, SAU (BOE 21-8-2014) según el cual la empresa se compromete a complementar hasta el 100 % del salario fijo anual a los empleados en situación de baja por maternidad o por paternidad para seguidamente añadir que «en todo caso, la empresa abonará como máximo la diferencia entre el importe teórico que le pudiera corresponder por la prestación de maternidad o paternidad, independientemente de que tenga derecho o no a percibirlo, y el 100 % de la retribución mensual fija».

44

Art. 32 CC Monitores de comedores escolares de Aragón (BO Aragón 10-7-2013).

45

CC Martínez Llorente SA (BOE 27-6-2013).

46

CC Decathlon España, SA (BOE 3-1-2014).

47

CC Grupo Proyectos Sociales de Gestión SA (BOE 19-8-2010); CC Transportes Urbanos Barcelona (BO Barcelona 8-6-2010).

48

CC Rexam Beverage Can Ibérica (BOCM 14-1-2014); CC Asociación Provivienda (BOE 20-7-2013); CC Ford España (BOE 30-5-2014); CC Mercadona (BOE 30-1-2014); CC SGAE (BOE 21-7-2014); CC Bridgestone Hispania (BOE 4-11-2014).

49

EGARSAT, *Guía práctica para la gestión del absentismo*, Op. cit., pág. 93.

50

CC Grupo VIPS (BOE 19-11-2015).

51

CC Tranvías Coruña (BOP 24-9-2012), con cláusulas como las que siguen: «todo el personal de la empresa percibirá con cargo de la misma, en caso de I. T., la diferencia entre lo que le corresponde percibir por el Régimen General de la Seguridad Social y la retribución real correspondiente al salario base y antigüedad y en el caso de que un trabajador permanezca de baja por un período de tiempo superior a 30 días, a partir del día 31 de la baja percibirá 4,50 euros por cada día en que permanezca en esa situación».

52

Requisito incorporado en el CC Grupo Vips (BOE 19-11-2015); CC Rexam Beverage Can Ibérica (BOCM 14-1-2014).

53

CC Allianz (BOE 26-2-2015); CC Agfa Graphics NV (BOE 14-8-2014); CC RACE (BOE 21-4-2015).

54

CC Praxair España, SL, Praxair Producción España, SLU, Praxair Soldadura, SLU y Praxair Euroholding (BOE 12-1-2015).

55

Diagnóstico compartido por MORENO GENÉ, J., «El tratamiento del absentismo laboral en la negociación colectiva», en ROMERO BURILLO, A. M., MORENO GENÉ, J. (eds.) *La gestión del absentismo laboral*, Tirant Lo Blanch, Valencia, pág. 268.

56

Ibid., pág. 410.

57

Ya advertía sobre el mismo, MERCADER UGUINA, J. R. *Salario y crisis económica*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2011, pág. 215.